

створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри (ст. 25);

- у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві, зокрема у розробленні державних стандартів освіти, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів (ст. 26);
- та інші.

При цьому Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. окремо не визначає основних обов'язків організацій роботодавців та їх об'єднань, на відміну від Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р.

Повноваження організацій (об'єднань) роботодавців, як колективних суб'єктів трудового права, суб'єктів соціально-партнерських відносин на стороні роботодавців визначаються у міжнародних актах, ратифікованих Україною, законах України: «Про соціальний діалог в Україні»; «Про громадські об'єднання»; «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»; «Про колективні договори і угоди»; «Про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів» та законодавстві про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

На нашу думку, перелік основних обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань, який характеризував би їх статус як суб'єктів трудового права має бути чітко визначеним у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Таким чином, вдосконалення правового регулювання статусу організацій роботодавців, їх об'єднань, як суб'єктів трудового права, у напрямку вдосконалення та конкретизації повноважень зазначених організації сприятиме розвитку соціального партнерства в Україні та вдосконаленню правового регулювання суспільних відносин з застосування найманої праці в умовах ринкових відносин.

Дейнека В. М.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРИНЦИПИ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА АКТАМИ МОП

В актах Міжнародної організації праці містяться норми, що стосуються застосування механізмів примирення, посередництва та арбітражу для вирішення колективних трудових спорів. Стандарти МОП у цій сфері містяться в Рекомендації № 91 про колективні договори 1951 р., Рекомендації № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р., Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. та Рекомендації № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р.

Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. закликає держави створювати органи із добровільного примирення з метою сприяти попередженню і вирішенню трудових конфліктів. Процедура добровільного примирення відповідно до умов кожної держави має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками. Такі органи утворюються із рівної кількості представників роботодавців і працівників. Примирна процедура повинна бути безплатною та оперативною; час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно та зведено до мінімуму. Процедура примирення може починатися як з ініціативи будь-якої зі сторін трудового конфлікту, так і з ініціативи органу добровільного примирення, виходячи з його статусу. Якщо трудовий конфлікт було передано на процедуру примирення за згодою всіх заінтересованих сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура примирення.

Всі угоди, яких заінтересовані сторони можуть досягти під час процедури примирення або які є її результатом, слід укладати в письмовій формі та вважати рівносильним колективним договорам, тобто угодами, укладеним звичайним способом.

Якщо трудовий конфлікт було передано на арбітраж для остаточного вирішення за згодою всіх сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура арбітражу, та визнати арбітражне рішення.

Рекомендація МОП № 92 також містить важливу норму про те, що жодне з її положень не може розглядатися як таке, що будь-яким чином обмежує право на страйк.

Існує думка, що у Рекомендації МОП № 92 МОП надає перевагу використанню добровільного примирення і арбітражу як найбільш бажаного способу вирішення колективних трудових спорів. Це не зовсім так. У даному акті йдеться про окремі способи вирішення колективних трудових спорів. Тому робити висновок про те, що дана Рекомендація дає негативну оцінку судовому вирішенню колективних трудових спорів, немає підстав.

Аналіз зазначених та інших актів дозволяє виділити наступні принципи вирішення колективних трудових спорів:

- 1) паритетне представництво працівників і роботодавців у вирішенні колективних трудових спорів;
- 2) рівність сторін;
- 3) свобода і добровільність колективних переговорів і примирних процедур;
- 4) пріоритет примирних процедур;
- 5) безоплатність і зручність звернення сторін до органів з розгляду трудових спорів;

6) оперативність вирішення спорів і використання визначених задалегідь процедур;

7) обов'язковість угоди, досягнутої у ході примирних процедур;

8) покладення на державні органи певних функцій із попередження і сприяння у вирішенні колективних трудових спорів.

Так, принцип паритетного представництва працівників і роботодавців у вирішенні колективних трудових спорів впливає зі змісту Рекомендації № 92 щодо добровільного примирення і арбітражу, у ст.2 якої зазначається, що до кожного органу із добровільного примирення, який створюється на змішаній основі, повинна входити рівна кількість представників і від роботодавців, і від працівників. Паритетне представництво при здійсненні примирних процедур відображує саму структуру МОП, органи якої утворюються із рівної кількості представників сторін трудових правовідносин і представництва держави, тому його можна назвати одним з ключових структурних принципів, якими повинні керуватися держави при прийнятті законодавства про вирішення колективних трудових спорів. Комітет експертів МОП виділяє держави, в яких колективні переговори ведуться у рамках паритетних органів, що утворюються спеціально для їх здійснення, і відзначає, що якщо умови, які визнаються законодавством, для участі в цих органах такі, що не дозволяють профспілці, яка могла б вважатися найбільш представницькою в своїй галузі, брати участь у роботі зазначених органів, то має місце порушення принципу свободи об'єднання. Тому, розглядаючи скарги про порушення свободи об'єднання, Комітет зі свободи об'єднання серед основних засобів захисту інтересів працівників називає встановлення паритетної процедури примирення.

Зазначені вище принципи реалізовані у національному законодавстві про вирішення колективних трудових спорів. Видається доцільним закріпити названі принципи в окремій статті Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Дмитрієва К.І.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ДЖЕРЕЛА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

Міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентацію за допомогою міждержавних угод відносин з приводу застосування найманої праці, поліпшення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів працівників.

До джерел міжнародно-правового регулювання часу відпочинку слід віднести акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, інших регіональних організацій.